

03 de julio de 2006
DAJ-AE-484-06

Señor
Alberto Murillo
Correo electrónico: alberto.murillo@cr.syker.com
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 23 de noviembre del año 2004, mediante la cual nos comenta que trabaja en una empresa de zona franca, y que los feriados de Estados Unidos normalmente se cambian por los feriados de Costa Rica, pero debido a que en el año 2004 la mayoría de feriados nacionales coincidió con el fin de semana, es que no sería correcto realizar dicho cambio debido a que no coincide la cantidad de feriados. En virtud de lo anterior, le han dicho que debe tomar vacaciones o que esos días no le serán pagados. De manera que nos consulta propiamente si es correcto y legal que esos días feriados no sean pagados, ello no sin antes indicarnos que la forma de pago es bisemanal, cuyo pago es mensual.

No omitimos presentarle nuestras disculpas por la atención tardía a su nota, lo cual se ha debido primero, a la gran cantidad de consultas que se presentan diariamente, como al hecho de que por orden expresa del señor Ministro, hemos estado atendiendo otros asuntos ajenos a nuestro Departamento, como consecuencia de un plan de emergencia.

Sobre el particular le indicamos lo siguiente:

El artículo 14 del Código de Trabajo establece lo siguiente, en lo que nos interesa:

"Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades.

Se exceptúan:

- a) *Las disposiciones que el presente Código declare sólo aplicables a determinadas personas o empresas;*
- b) *Las empresas que en la actualidad trabajen en el país en virtud de contratos o concesiones del Estado, en cuanto resulten indudablemente afectados los derechos adquiridos que emanen del texto de los mismos; pero el solo hecho de la prórroga de tales contratos o concesiones, o su novación, deja a los interesados sometidos a todas las cláusulas de este Código y de sus Reglamentos aun cuando se haga constancia escrita en contrario; y*
- c) *...*

Esta disposición debemos verla en concordancia con la norma general establecida en el artículo 23 del Código Civil:

“Las leyes de la república concernientes al estado y capacidad de las personas obligan a los costarricenses para todo acto jurídico o contrato que deba tener su ejecución en Costa Rica, cualquiera que sea el país donde se ejecute o celebre el contrato; y obligan también a los extranjeros, respecto de los actos que se ejecuten o de los contratos que se celebren y que hayan de ejecutarse en Costa Rica.”

De acuerdo con las normas transcritas, y aplicadas al tema de consulta, cualquier contrato que se celebre en el exterior, pero cuya ejecución deba celebrarse en Costa Rica, deberá ajustarse a las leyes nacionales, esto obedece también a aquél principio de derecho relacionado con la territorialidad, que aplica para los contratos ejecutados en territorio de un Estado, o sea, que se aplica la ley del territorio donde se ejecuta el contrato.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto número 00294-98 de las 9:30 horas del 04 de diciembre de 1998, se refirió al Principio de Territorialidad de la siguiente manera:

“LA JURISPRUDENCIA COSTARRICENSE. *La jurisprudencia costarricense ha sido constante y uniforme en sostener el principio de QUE LA LEY DEL LUGAR RIGE EL ACTO. El Tribunal Superior de Trabajo en sentencia N° 1659 de las 9:45 horas del 20 de junio de 1972, que fue confirmada por la Sala de Casación en la sentencia número 141 del 13 de diciembre de 1972, expuso: “Considerando II. Dispone el Código de Trabajo vigente, artículo 14, “que la legislación laboral es de orden público y por lo mismo, a sus disposiciones deben sujetarse todas las empresas,*

explotaciones y establecimiento existentes o que en un futuro se establezcan en el País, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni nacionalidades.” Este principio de la territorialidad que consagra nuestra legislación es una de las características de las normas laborales, razón por la cual está incorporado en casi todas las legislaciones; así por ejemplo, Ya con más elaboración la Sala de Casación en la sentencia número 105 de las 15:05 horas del 5 de setiembre de 1975, expuso: “Considerando I. Como principio general puede decirse que las leyes son obligatorias y surten efectos en todo el territorio costarricense (artículo 1 del Código Civil), que la legislación de trabajo es territorial, y que como consecuencia de ello, se aplica la ley del Estado dentro del cual se presta el servicio (Código de Bustamante, artículo 198, Mario de la Cueva, Derecho Mejicano T. I págs. 399 y 400; Ernesto Krotoschin, Instituciones de Derecho de Trabajo, citado por Mario de la Cueva, en la página 400 de su citada obra: Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, Volumen II, N° 549, página 290). Por consiguiente, al hacer la aplicación de las normas laborales se deben tomar en cuenta, únicamente los hechos realizados u ocurridos dentro del país, y no los acaecidos fuera, puesto que la aplicación de la ley consiste en sumir un caso concreto bajo la norma de derecho a fin de determinar si la hipótesis de la ley se realiza en el supuesto de hecho...”

De conformidad con lo anterior, en el caso en particular debemos indicarle que debido a que usted trabaja en una empresa de zona franca, donde la labor que usted realiza es dentro del territorio nacional, es que de acuerdo con el principio de territorialidad antes expuesto, corresponde aplicar en el presente caso, la Ley de nuestro país, por ser el país donde se ejecuta la labor que usted realiza.

Una vez claro lo anterior, procedemos a analizar el tema de los feriados de acuerdo con la normativa establecida en nuestro Código de Trabajo:

El artículo 147 de nuestro Código de Trabajo establece que son hábiles para el trabajo todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso establecidos por ley o por convenio entre las partes. De acuerdo con el artículo 148 del mismo cuerpo normativo existen dos tipos de feriados: los feriados de pago obligatorio y los feriados que no son de pago obligatorio.

Según lo dispuesto por los artículos citados anteriormente, podemos afirmar que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: uno es el disfrute del tiempo, sea que por principio legal los trabajadores tienen derecho a no trabajar durante todos los feriados que se estipulan en el artículo 148 supra

citado, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo y el otro es el pago del salario correspondiente.

El pago de los días feriados, tiene estrecha relación con la modalidad de pago del salario y en este caso solo nos referiremos a cuando el pago es mensual, por ser ésta la modalidad que se asimila a la forma de pago que se aplica en su empresa.

En la modalidad de pago mensual o quincenal, el pago de los feriados ya está incluido en el salario, sean éstos de pago obligatorio o no, por lo que en esta modalidad de pago a TODOS los feriados se les da tratamiento de feriados de pago obligatorio.

Cuando alguno de estos días se labora, el patrono tiene que pagar un adicional sencillo para completar, junto con el que pagó con el salario regular, el pago doble que establece el artículo 149 del Código de Trabajo.

De esta forma, los trabajadores que devengan salario mensual o quincenal tienen derecho al disfrute y al reconocimiento en sus salarios de los siguientes feriados de pago obligatorio: 1º de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de septiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre.

Ahora, cuando el día feriado coincide con el fin de semana se debe proceder de la siguiente forma:

Cuando el feriado coincide con el día sábado:

- ◆ Para los trabajadores que laboran jornada acumulativa¹, por el hecho de que ese día se tiene como efectivamente laborado, si los trabajadores no lo laboran, se les reconoce un adicional sencillo al pago mensual y si lo laboran se recibe el adicional sencillo, más el pago extraordinario.
- ◆ Los trabajadores que laboran de lunes a sábados, si no laboran el sábado, el pago ya está incluido en el pago mensual y si lo laboran se les agrega un adicional sencillo.

Cuando el feriado coincide con el día de descanso semanal:

- ◆ El trabajador que no labora en su día de descanso, siendo éste también feriado de pago obligatorio, no le corresponde adicional alguno de salario, puesto que ya el salario mensual incluye ese día de descanso.

¹ Cuando en una empresa se labora de lunes a viernes más de ocho horas, para completar la jornada del sábado, decimos que se trata de una jornada acumulativa, en la que por una ficción jurídica, queda laborado el sábado durante el resto de la semana.

- ◆ El trabajador que labore en su día de descanso coincidiendo este con día feriado, le corresponde el pago de un adicional sencillo, además del salario ordinario que recibe, para completar así el pago doble de ese día, en virtud de que al haber día feriado y de descanso semanal, uno subsume al otro.

De conformidad con todo lo expuesto, concluimos que la legislación que corresponde aplicar en este caso es la de nuestro país, y por ello la regulación de los días feriados es la establecida en nuestro Código de Trabajo. De manera que no es correcto que usted tenga que elegir vacaciones los días feriados, o que no le remuneren esos días, pues el trabajador tiene derecho a no laborar los días feriados y en caso contrario, es decir cuando los tenga que laborar, la sanción legal que le establece nuestro ordenamiento jurídico al patrono, es la de remunerarle doble al trabajador esos días no disfrutados. Al respecto cabe agregar otra razón por la cual no es posible que el trabajador tenga vacaciones los días feriados, cual es la establecida en el artículo 158 del Código de Trabajo, que consiste en que las vacaciones no se pueden fraccionar más de dos veces, pues el objetivo de las mismas es permitirle al trabajador compensar el desgaste de energía que suele producir un largo período de actividad laboral y restituir las condiciones físicas, anímicas y mentales que se requieren para empezar una nueva jornada laboral.

En el caso de consulta, el pago bisemanal se debe asimilar al pago mensual para todos los efectos, lo que supone que se remuneran todos los días mes incluyendo días de descanso y feriados, por lo tanto se deben otorgar **TODOS LOS FERIADOS**, sean de pago obligatorio o no, y en caso de tener que laborarlos se deben remunerar en forma doble.

De usted con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE

Vmora/ihb
Ampo 10 C)